

新时期现代企业管理存在的问题及对策研究

朱占国

(顺德职业技术学院, 广东 佛山 528300)

摘要:我国经济实力的不断进步,使得我国出现大大小小数量庞大的现代企业,这也就促使我国企业管理也要不断地进行优化和革新,及时地与时俱进,以适应新时期的市场环境,确保企业获得更好地发展。因此,大量的企业逐渐地意识到企业管理在企业发展过程中的重要价值,同时也对企业管理愈加的重视。基于此,本文先对企业管理的概念进行分析,其次对新时期企业管理在现代企业发展中的价值进行阐述,之后就新时期下现代企业管理存在的问题进行说明,最后就新时期现代企业管理的对策路径进行分析,希望为广大的朋友提供一些有价值的参考和借鉴。

关键词:新时期;现代企业管理;问题与对策

近期,随着我国经济体量的不断增大,各种企业如雨后春笋般冒出来,导致在市场中企业之间的竞争压力剧增,为了在竞争日益激烈的市场中占据一定的位置、获取一定的利益,各个企业不断开始在自身的管理上下功夫,对于企业管理进行不断的优化和升级,以使企业更加现代化、高效化、智能化,确保企业在未来日益激烈的市场竞争中抢占一定的先机,为企业更好地发展奠定良好的管理基础。在经济形势诡异莫测的今天,市场竞争愈加白热化,在此情况下,企业管理的重要价值愈加凸显,同时也使得企业管理中存在的问题逐渐被暴露出来,为了使新时期现代企业走得更加稳定且长久,优化和升级企业管理已经成为相关企业管理者亟待解决的问题之一。

一、企业管理概述

企业管理是企业管理者对企业生产经营活动过程一系列活动的总称,比如说在生产经营上进行计划、组织、协调以及指挥等活动。企业管理不仅仅是企业长久稳定发展的客观需要,同时也是社会经济对于规范发展的企业的要求。现今,时代在进步,企业的管理方式也要与时俱进,它要随着时代的发展而变化,只有不断变化,与时俱进,才能使企业不断地适应市场的变化,才能更好地促进企业的生产和经营,才能是企业保持长期稳定、可持续发展,才能让它有足够的能力去面对市场竞争日益白热化的压力,从而确保企业在市场中占据一席之地。因此,企业必须不断地革新和优化管理方法和管理理念,使得企业管理者能够充分地利用好企业中的财力、物力以及人力,并将其发挥出最大的作用,从而帮助企业实现它的商业目标。

二、新时期企业管理在现代企业发展中的价值

(一)适应社会形势

自改革开放以来,我国经济实力以及国家实力都在不断攀升。在此形势下,为了进一步推动社会主义特色化建设目标的实现,建设创新型国家、创建和谐社会等重大战略思想相继被提出。这不但满足了新时期社会与时代发展的需求,而且也为我国企业指明了发展方向。对此,为了顺应新的时代形势,给社会主义现代化建设提供助力,企业有必要对包括企业管理在内的所有工作进行革新,只有这样才能保证企业时刻处在正确的发展道路之上。

(二)发展综合实力

进入21世纪以来,我国的经济发展水平可以说是日新月异。为了让自身的市场地位得到有效保障和稳步提升,企业有必要进行诸多改革,从而使自身的综合实力得到有力提升。而对企业管理工作进行革新与优化,则能够让企业的生产效率与经营效果得到进一步提升,为企业综合实力的发展奠基。与此同时,企业管

理作为企业经营的重要内容,好比企业中枢神经般的存在,在全球化的今天,只有对企业管理不断地升级和优化,用更高的标准要求员工,迫使企业提升整体管理水平,才能确保企业在未来的竞争中更有底气,才能敢于承受企业发展过程中的各种困难和挑战。所以,只有保证该工作环节的先进性与合理性,才能为企业的持续发展奠定基石。

(三)促进稳步发展

企业的发展不可能是一帆风顺的,特别是在新的社会形势下,企业发展也会遇到诸多问题,如企业员工出现一些思想或者实际问题等,这对于企业的稳步与持续发展显然是极为不利的。而加强企业管理工作的创新力度,能够创新企业员工生活、内部文化等环境,让员工的工作积极性得以充分有效地调动,不仅会使企业更具凝聚力,同时还会使它更容易实现既定目标,从而为企业发展提供不竭动力。与此同时,加强企业管理的创新能够使企业的各个部门之间更加协调,有效解决当前职工出现的实际与思想问题,提升他们的工作满意度,让企业始终能够良性化、稳步化与快速化地发展。

三、新时期下现代企业管理存在的问题

(一)管理理念陈旧

在信息飞速发展的今天,很多企业管理者认为,企业管理并不复杂,他们片面地认为在进行企业管理过程中,最重要的是管人,认为只要管理好员工,让他们保质保量地完成好上级领导布置好的相关生产经营任务就可以了,只要给企业带来正向的盈利即可。显然这种观点并不正确,或者说过于片面。随着时代的发展和进步,企业管理需要添加现代化的观念、思想以及方式,但是经过调查,很遗憾,很多企业的实际管理者对于现代管理的科学认知严重匮乏,并不清楚侧重点,也没有弄清楚企业管理中更深层次的矛盾,比如说在薪酬发放方面,没有按劳分配,导致很多员工对此颇有怨言,工作态度以及工作积极性受到很大的影响,长此以往,肯定会影响企业的正常发展,最终企业的既定目标也无法实现。

(二)管理方式落后

现今,在市场中,企业的竞争压力愈发激烈,很多企业为了提升自身的实力和竞争力,也在积极地改进和创新高效的企业管理方式,但是,从实际的结果来看,在企业管理过程中,它的管理方式比较落后,导致管理的效率以及效果无法得到彰显。这主要体现在两方面:

一是部分企业过分信任或者说盲目依赖国外的、先进的企业管理方式,不管不顾地就直接替换自己的企业管理方式,未考虑到管理方式与企业的实际情况是否相符,导致管理出现错乱,严

重影响企业的正常生产和经营。二是部分企业管理者对于现代的管理理念、管理方式秉持不认同的看法,认为自己现在实施的管理方式非常的有效,并且经过长时间的考验,并不想将现代化的管理方式融入其中。上述两种情况,无论哪一种情况,都不可能使企业管理顺应时代的发展,长此下去,必将导致企业管理效果收效甚微,为企业埋下巨大的祸患。

(三) 管理人才缺失

在新时期,人才是最为重要的财富和资源,为了更好地实施和开展企业管理,就必须引进和挖掘优秀的、专业的人才。在现代社会中,很多企业都已经意识到,企业之间的竞争,其本质上是人才的竞争。在企业管理过程中,若一家企业具备大量的管理人才,同时还能不断地吸引和留住更多的人才,那么这个企业的竞争力必将得到极大的提升,可以帮助企业在市场中稳定前进,逐渐占据市场。

四、新时期现代企业管理的对策路径

(一) 革新管理观念

对于企业管理而言,其作为企业其他工作的重心,最基本和最重要的职能就是协调,企业管理就是对企业内部和人之间进行管理,不仅管理不同的人,同时也要对不同部门进行协调和管理,从而使各个部门都向着企业共同的目标而努力,作为企业管理人员,要充分认识到企业管理的重要作用,积极牵线企业内其他各个部门,了解他们的实际情况或工作需求,然后做好相应的管理工作,让企业各部门工作都能够顺畅推进。并且,要在尊重每一位员工自由的基础上,对他们的工作进行合理的限制,对各个部门之间员工的行为以及思想进行合理的规范和限制,让他们的每一个人都要遵守企业的管理制度,使他们形成良好的行为观念以及正确的思维意识,从而使企业在良好的氛围中发展和运行。

(二) 优化管理手段

随着时代的进步,企业管理手段也要与时俱进,在新的时期,企业管理者要积极对原本的企业管理模式进行优化和升级,创新和引进先进的管理手段,并且要和企业自身的实际情况相契合,最终采用一种符合企业发展需要的、科学合理的管理手段。具体来说,可以分为以下两点:

第一点,企业管理者在引进先进的国外管理方法时,需要注意将自身的企业发展实际情况以及企业的定位、目标进行有机结合,对于优秀的地方,可以进行照搬,对于不够优秀的地方,要懂得取舍,取其精华,去其糟粕,从实际的角度出发,将其融会贯通,形成符合自身实际发展需要的、具有特色的管理手段。

第二点,在引入管理方式之前,要对市场进行仔细地调研,尤其是针对自己相同类型的企业管理模式,在参考他们的管理模式基础上,可以取长补短,将其管理经验与自己的企业进行有效融合,积极采用现代化的管理方式武装自己的企业,值得注意的是在进行企业管理过程中,企业管理者可以运用现代化的管理方式提升企业管理的效果以及效率,比如说运用大数据技术、网络云技术、互联网技术等手段,使管理方式得到升华,不仅提升管理效果,实效高效的信息传递,同时还能有效降低企业管理成本,提升管理质量。

(三) 完善人资制度

当前,很多企业都由于人资分配不合理而使得自身的发展停滞不前,这点在国有企业比较突出。例如,在一些国企中,人资岗位调动存在一定的不合理性,使得内部人才的竞争力日渐缺失,这显然是不利于企业稳步发展的。对此,在新时期,企业应当重

视人资分配问题,既要做好奖惩制度的完善工作,又要合理分配人力资源,从而让内部人员能够保持长久的工作积极性。具体来说,可从以下两方面着手:其一,对奖惩机制加以完善,以此来消除人员在工作中出现的心理怠慢问题。例如,对于那些工作效率高或者积极性强的人员,可以给予一定的精神或物质奖励。对于那些工作效率低、积极性较差或者存在懈怠心理的人员,应当制定相应的惩罚机制,可给予他们一定的处罚,从而校正人员的工作态度。当然,奖惩制度也不是一成不变的,应当结合企业自身的发展情况进行及时性和实时性的调整,只有这样才能在真正意义上达成激励员工的目的,让企业管理效果得到有力提升。其二,合理分配人资。在企业之中,各个岗位的人员需求都有所不同,所以要立足岗位的实际需求来进行科学有效的人才选拔和人资分配。要积极创设一个公正化、公平化以及公开化的竞争环境,特别是国有企业要严厉杜绝托关系、走后门的情况。同时,要持续关注现有人员的工作情况,从中发现能力强、素质高的人才,疏通其晋升或发展通道,从而以良好的人资分配来助力企业管理效果的提升。

(四) 重视人才培养

企业管理人员作为管理制度的执行者与制定者,其自身素养的高低对于企业管理效果有着直接的影响。所以,为了使企业管理有效性得到进一步提高,加强人才培养力度是很有必要的。对此,企业首先可立足实际需求,通过严谨且科学的外部招聘来吸取一些经验丰富的人才或优秀的企业管理毕业生,同时要围绕他们创设一个能够充分展现自我能力与才华的平台,以此来为企业管理提供人才保障,并让新进员工能够充分发挥出自身实力与最大的价值。其次,企业可积极牵线高校,与他们建立良好的人员培训合作。如可定期将企业管理人员送至高校进行系统化与专业化的培训,从而使他们的业务本领与综合素养得到有序化的提升。再者,企业要注重管理团队的规范化与专业化建设,积极牵线社会专家或其他企业优秀管理人员,开展相应的座谈会与培训会,不断提高其工作能力,进而促进企业经营与管理水平的提升。

五、结语

总之,在新时期,在经济形势以及市场形势不断变化的情况下,为了确保企业在日益严峻的竞争中取得领先地位,在市场中占据一定的位置,现代企业必须要在企业管理方面进行及时的优化和升级,通过不断完善和升级的管理手段、管理理念,提升自身的实力和竞争力,从而促使其取得稳定的、可持续的发展。在新时期,企业会面对种种困难以及险阻,只有通过优化管理手段、革新管理信念、完善人资制度以及重视人才培养等方式,来确保企业管理高效、科学地进行,从而为企业健康、稳定发展提供长久的助力。

参考文献:

- [1] 孙娟.新时期现代企业管理存在的问题及对策研究[J].科技资讯,2021,19(20):74-76.
- [2] 康磊.现代企业管理中管理会计的应用初探[J].现代经济信息,2019(21):260.
- [3] 叶永其.探讨新时期现代企业会计管理存在问题及解决对策[J].现代经济信息,2016(17):242.
- [4] 葛悦可.现代企业管理理念的发展与创新[J].天津商务职业学院学报,2015,3(01):29-31.

作者简介:朱占国,研究生毕业于英国赫瑞瓦特大学爱丁堡商学院工商管理专业,获广东省第七届互联网+比赛优秀创新创业导师。